

Блінов О. А. Історія використання тренінгу у психологічному забезпеченні професійної діяльності / О. А. Блінов // Вісник. Збірник наукових статей Київського міжнародного університету. Серія: Психологічні науки. Випуск 13. – К. : КиМУ, 2009. – С. 18–33.

Блінов О.А.

кандидат психологічних наук

доцент (м. Київ)

## **ІСТОРІЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГУ В ПСИХОЛОГІЧНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

В статті розкрита історія становлення тренінгу. Показано, що різноманіття уявлень про тренінг свідчить про вплив науково-технічного прогресу на форми і методи навчання персоналу. Індивідуальні форми професійного тренінгу спрямовані на збереження і оновлення працездатності фахівців, підготовку їх психіки до роботи в специфічних або екстремальних умовах професійної діяльності.

Тренінг, тренажери, програмовані інструкції, ігри, аутогенне тренування (модифікації аутогенного тренування — «активне самонавіяння», психогігієнічна саморегуляція, психорегулююче тренування), ідеомоторне та ідеаторне тренування, психотехнічні вправи і ігри.

Перші науково обґрунтовані індивідуальні форми тренінгу з'являються на початку XX століття як засіб подолання обмежень, що накладаються на результати навчання теоретичними знаннями, і набутих трудовими навиками. Тренування, зокрема ідеомоторне, ідеаторне, психотехнічні вправи і ігри створювали можливості формування і зміцнення професійно важливих навиків і умінь на основі придбаних знань та їх перенесення в професійну реальність.

З часу свого виникнення тренінг завоював міцне місце в професійній

підготовці фахівців за кордоном і у вітчизняній практиці. Індивідуальні форми професійного тренінгу широко розроблялися в 30-і роки в нашій країні і за кордоном у ряді наукових центрів, психотехнічних і психологічних лабораторій [3]. У деяких випадках теоретичний матеріал включався безпосередньо в програму тренінгу. Особливо широко індивідуальні форми застосовувалися в професійній підготовці фахівців операторського профілю з використанням тренажерів, програмованих інструкцій і індивідуальних ігор [12, 14]. Тренажери сприяли опануванню певного кінцевого набору навиків на операціональному рівні і відновленню їх після тривалих перерв в роботі. Використання тренажерів ґрунтувалося на моделюванні процесів діяльності за допомогою механічних і електронних пристроїв.

Досвід тренажерної підготовки широко використовувався в розробці психологічно обґрунтованих програм, що дозволяють враховувати і певною мірою коректувати індивідуально-психологічні особливості людини [13]. Індивідуальні форми професійного тренінгу були спрямовані на збереження і оновлення працездатності фахівців, підготовку їх психіки до роботи в специфічних або екстремальних умовах професійної діяльності. У рішенні перерахованих завдань найбільш поширення набули різноманітні форми психічної саморегуляції (ПСР). ПСР в її різних модифікаціях дозволяє оптимізувати узгодженість параметрів професійної середи з психологічними особливостями суб'єкта діяльності, проводити корекцію і розвиток психічних функцій. Висока складність і екстремальний характер багатьох видів професійної праці викликають напружені, стресові стани операторів, керівників, представників педагогічних професій, військовослужбовців, співробітників міліції і МЧС.

Для багатьох операторських і управлінських спеціальностей характерне досягнення цілей діяльності в нестандартних ситуаціях, коли фахівцеві необхідно вирішувати завдання прогнозування в умовах неповної інформації, цілісного обхвату ситуацій, що динамічно розвиваються, виявлення і

ідентифікації подій і об'єктів за слабкою ознакою, відновлення інформації [10]. У зв'язку з цим виникала необхідність підготовки професіоналів до усвідомленого довільного саморегулювання станів з метою підтримки вищих психічних функцій на необхідному рівні активності.

У даний час існує значна кількість методичних різновидів психічної саморегуляції, які успішно застосовуються в різних професійних групах. Найбільш відомими з них є: аутогенне тренування (АТ), психом'язове, ідеомоторне та ідеаторне тренування.

Аутогенне тренування в її класичному варіанті було розроблена в 1932 р. І.Г. Шульцем, який відзначив ефект зняття внутрішньої напруги навіюваним розслабленням. Декілька раніше у 1922 році американський психофізіолог Р.Д. Джейкобсон запропонував систему прогресуючої релаксації для зняття нервово психічного напруги. У подальший час АТ неодноразово модифікувалася у різних аспектах. Під АТ в даний час прийнято розуміти сукупність методів опанування різними способами управління психічними і соматовегетативними функціями організму, безпосередньою функцією яких є регуляція емоційних і активаційних аспектів станів людини. До поширених модифікацій АТ відноситься психом'язове тренування [2], управляємий медитативний аутотренінг [6], "активне самонавіяння" [16], психогігієнічна саморегуляція [15], психорегулююче тренування [1], аутогенне тренування [7, 18].

У цілому вживання АТ в різних професійних групах можна розділити на два класи:

1. Модифікації спільної дії.
2. Вужчі, професійно орієнтовані прийоми психічного самовпливу.

Перший клас має переважно психогігієнічну дію і переслідує цілі спільного підвищення працездатності. Модифікації спільної дії будуються як спрощені цикли класичної АТ без лікувальних вправ. Вони мало диференційовані по різних професіях, у змісті використовуються комплекси заспокійливих і мобілізуючих вправ. Першою вітчизняною публікацією,

присвяченою цьому класу АТ, був методичний лист "Вживання тренування в психотерапевтичній практиці" [17]. Описувана авторами побудова занять близька до методики І.Г. Шульца.

Другий клас модифікацій АТ призначений для вирішення вузькопрактичних завдань в рамках окремих професій і різних видів діяльності. Такі методики використовуються при підготовці льотного складу [3], акторів [13], операторів конвеєрного виробництва [9], операторів хімічних підприємств, водіїв автотранспорту, шахтарів і ін.

Спільною для всіх модифікацій АТ є та обставина, що самовплив здійснюється на тлі специфічного стану головного мозку, що виникає при досягненні глибокої релаксації, яка супроводжується розвитком легкого гіпнотичного фазового стану. Під час фазових станів (парадоксальної і ультрапарадоксальної фази по І.П. Павлову) словесний подразник (самонавіяння) набуває особливо великої сили дії, здійснюваної на свідомому і підсвідомому рівнях. При наданні дії на свідомому рівні, другосигнальні процеси, що протікають на тлі розлитого гальмування кори головного мозку, створюють стійку домінанту, що підпорядковує управлінську діяльність центральної нервової системи, і роблять вплив на процеси, невіддатливі довільній регуляції в звичайних умовах. Крім того, людський організм в цілому і психіка, зокрема, є високоорганізованою системою, яка при позбавленні від зовнішніх перешкод володіє можливістю до мимовільної саморегуляції всього різноманіття своїх функцій.

Вживання АТ сприяє виробленню у фахівців звички до самоконтролю, самовладання, збереженню високої працездатності, самоспостереженню за зовнішніми проявами емоцій і станів, уміння самотійно долати напругу різних видів. У найширшому сенсі, ефективне вживання методів психічної саморегуляції приводить до підвищення сприйнятливості до самозвертання, самонаказу. Значення цього результату виходить за рамки декларованих цілей АТ.

Останнім часом розробляються спеціальні методи тренування усвідомленого самоконтролю і довільної зміни протікання мимовільних

фізіологічних процесів засобами біологічного зворотного зв'язку. Як приклад використання біологічного зворотного зв'язку – тренінгу можна привести роботи Симонтонов, що застосовували дану технологію для лікування пухлин головного мозку, методику використання психофізіологічного контуру з зворотним зв'язком від біопотенціалів головного мозку, що дає можливість перетворення змін біопотенціалів, що не відчуються суб'єктом, в сенсорні сприймані зміни частоти звукового тону. Довільна зміна операторами свого стану за допомогою системи образних уявлень, синхронних із звуковим тоном, використовувалося для підвищення надійності діяльності операторів, що працюють на моделі компенсаторного стеження [10].

Метод біологічного зворотного зв'язку отримує розвиток і в області навчання професіоналів в синтезованих інформаційно-динамічних ігрових середовищах. На відміну від традиційного біологічного зворотного зв'язку – тренінгу, в якому інформація про зміну функціонального стану поступає через звукові, колірні, температурні перетворення лави фізіологічних показників, таких як електрокардіограма, шкіряно-гальванічна реакція і тому подібне, практикується її пред'явлення через зміну значущих показників ігрової ситуації. За деякими даними подібний підхід дає вищі показники в співвідношенні з традиційним біологічним зворотним зв'язком – тренінгом.

За результатами наших досліджень ефективною методикою, що дозволяє підвищити надійність професійної діяльності операторів систем стеження і керівників, що діють в напружених умовах, є вживання систематичної десенсибілізації у поєднанні з АТ. Методика систематичної десенсибілізації передбачає лаву послідовних кроків, що включають складання об'єктивного опису стресогеної ситуації, потрібної поведінки в ній і дії підготовленого тексту в стані релаксації.

До різновиду індивідуального тренінгу відносяться програмовані інструкції, які використовуються для підготовки молодшого медичного персоналу, військовослужбовців, спеціалістів, які готуються до роботи за

кордоном. Ці інструкції уявляють собою алгоритмізовані описи послідовності дій, на етапах яких необхідно ухвалювати ті або інші рішення, і їх оптимальність негайно оцінюється. Програмовані інструкції пред'являються в двох формах: за допомогою так званих повчальних машин, або в буклетах.

Особливості групових форм професійного тренінгу пов'язані з лавою обставин. По-перше, вони призначені переважно для формування навиків і умінь, а також установок і стосунків фахівців, чия професійна діяльність передбачає спілкування і управління людьми. Крізним завданням в діяльності представників професій соціономічного типа є направлена зміна суб'єктних і особових характеристик людей, їх поведінки і станів, показників спільної і індивідуальної діяльності. Професійна взаємодія, управління людьми принципово відмінні від взаємодії з технічними пристроями і матеріальними об'єктами з огляду на ряд обставин. Суб'єктність людини що виділяє його зі світу речей і технічних пристроїв, наділяє його лавою інваріантних особливостей:

1. Кожна людина володіє унікальністю і неповторністю, "достовірністю", через неможливість генетичної ідентичності і своєрідності життєвої ситуації розвитку.

2. Людина, а тим більше група людей, володіють можливістю свідомого і неусвідомлюваного спотворення інформації про самого себе, своїх станах, потребах, результатах діяльності і тому подібне.

3. Людина, його поведінка і діяльність полімотивовані, що ставить результати навмисної зміни в залежність від ступеня дійсної зацікавленості в них.

4. Людина знаходиться в постійній зміні, розвитку, які здійснюються одночасно і у багатьох випадках поза контролем його свідомості.

Перераховані особливості демонструють різноманіття чинників, зв'язаних між собою складними закономірностями, що робить професійну діяльність типа "чоловік-чоловік" дуже непростим завданням. Ефективна професійна діяльність керівника, педагога, психолога, лікарки, офіцера передбачає подолання

імпульсних і стереотипних елементів взаємодії з людьми. Це завдання особливо продуктивно може бути вирішена в груповому контексті. Через це основне місце в професійному тренінгу керівників, менеджерів, педагогів і так далі займають групові форми, що підвищують пізнавальну активність і працездатність всіх членів групи. Ці обставини багато в чому пояснюють постійно зростаючий інтерес до групових видів тренінгу у фахівців соціономічної групи.

Прийнято вважати, що виникнення групових форм тренінгу, або групового руху, відноситься до 1946 р. Ця подія пов'язана з іменами К. Льовіна, Л. Бадфорта, Р. Ліппіта і К. Роджерса. Розроблені К. Льовіним і К. Роджерсом теорії групової динаміки і центрованої на клієнтові терапії з'явилися безпосередніми джерелами практики групового тренінгу. К. Льовін стверджував, що більшість стійких змін в установках і поведінці особи відбуваються в груповій, а не в індивідуальному контексті. У зв'язку з цим, для того, щоб виявити і змінити свої установки, виробити нові форми поведінки, людина повинна здолати свою автентичність і навчитися бачити себе так, як його бачать інші. Успішна робота К. Льовіна і його співробітників в майстерні міжгрупових стосунків (м. Бетель), що надавала допомогу бізнесменам і управлінцям, привела до створення в США в 1947 році Національної лабораторії тренінгу. Детальний опис практики Національної лабораторії тренінгу дають Бадфорд, Джібб і Бенне. Результати цієї роботи були покладені в основу практики тренінгових груп (Т-груп). Т-групи визначають як збори гетерогенних індивідів, які зустрілися з метою дослідження міжособових стосунків і групової динаміки, яку вони породжують своєю взаємодією. Відмітною особливістю Т-груп є прагнення до максимальної самостійності учасників при формуванні і функціонуванні групи. Учасники, опинившись в соціальному вакуумі, вимушені самі організовувати свої стосунки у середині групи і розробляти процедури комунікативної діяльності. Навчання при цьому виявляється швидше результатом проб і помилок учасників групи, чим

засвоєнням об'єктивних принципів, що пояснюють міжособову поведінку. У фокусі Т-груп знаходилася поведінка учасників тренінгу, вони спонукалися до фіксації, інтерпретації і оцінки дій і поведінки партнерів і самих себе. У групах заохочувалося спонтанне вираження відчуттів, відкрите звернення уваги на ворожість, невпевненість в собі і прояви психологічного захисту і їх інтерпретація. У завдання Т-групи входило навчання управлінського персоналу, менеджерів, політичних лідерів ефективній взаємодії, умінню керувати, вирішувати конфлікти в організаціях, укріплювати групову згуртованість. Найбільш характерні завдання Т-груп сформульовані Кемпбеллом:

1. Добитися розуміння учасниками тренінгу того, як і чому вони поведуться по відношенню до інших людей, а також як ця поведінка впливає на інших людей.
2. Навчитися розуміти, чому люди поведуться саме так, а не інакше.
3. Навчити учасників дійсно чути те, що говорять інші люди, не концентруючись до цього на підготовці відповіді.
4. Створення можливостей для розуміння того, як діє група і які види групових процесів виникають за певних умов.
5. Сприяти зростанню толерантності до поведінки інших людей.
6. Створення умов, в яких чоловік може апробувати нові шляхи взаємодії з людьми і отримати зворотний зв'язок про те, як впливають на них ці нові способи.

Деякі Т-групи були орієнтовані на з'ясування життєвих цінностей професіонала, посилення самоідентичності і отримали назву груп сенситивності. Термін "тренінг сенситивності" зазвичай використовують для позначення і орієнтованих на "зростання особи" роджерівських "груп зустрічей" (encounter – groups) і Т-груп або груп тренінгу людських відносин. Завдання, схожі з завданнями тренінгу сенситивності і груп зустрічей, вирішувалися в різних концептуальних парадигмах: гештальттерапії, транзактного аналізу.



У гештальт-орієнтованій групі створювалися умови для усвідомлення взаємозв'язку між елементами єдиної психологічної структури людини, підвищення чутливості до сигналів, витікаючих від сомато-вегетативних джерел. У груповій роботі, пов'язаній з використанням ідей транзактного аналізу, основним завданням є усвідомлення стосунків між придбаними в ході соціалізації неусвідомлюваними інстанціями, які позначалися Е. Берном як "батько-дорослий дитина" [4].

У нашій країні елементи сенситивного тренінгу використовувалися в програмах підготовки керівників трудових колективів і представників професій типа "чоловік-чоловік". Ю.Н. Емельянов, підсумовуючи дані кількості літературних джерел, перераховує наступні завдання сенситивного тренінгу:

1. Підвищення саморозуміння і розуміння іншого.
2. Відчуттям розумінням групових процесів, пізнання локальної структури.
3. Розвиток лави поведінкових навиків [5].

Л.А. Петровська в своїх коментарях до різновидів тренінгу сенситивності виділяє два рівні цілей: безпосередні і так звані метацілі, або цілі більш високого рівня спільності. У якості метацілей виділені формування у індивіда духу дослідження, готовності експериментувати зі своєю роллю в світі; розширення об'єму "міжособової свідомості"; досягнення автентичності в міжособових стосунках; здатність взаємодіяти з колегами, начальством і підлеглими в стилі співпраці. Серед безпосередніх цілей тренінгу сенситивності виділяються загострення чутливості до групового процесу, поведінці інших, пов'язане перш за все із сприйняттям повнішої лави комунікативних стимулів, що отримуються від партнерів (інтонація голосу, вираз обличчя, поза тіла і інші контекстуальні чинники, доповнюючи слова), удосконалення діагностичних навиків в області міжособових і міжгрупових стосунків, придбання навиків активного втручання в ситуації усередині і позагрупової взаємодії з метою більшої задоволеності членів групи, а також розвиток здатності постійно

аналізувати свою поведінку в системі міжособових стосунків з метою їх оптимізації.

На наш погляд основні цілі тренінгу сенситивності можуть бути сформульовані таким чином:

- розвиток психологічної спостережливості як здібності фіксувати і запам'ятовувати всю сукупність сигналів, що отримуються від іншої людини або групи;
- усвідомлення і подолання інтерпретаційних обмежень, що накладаються теоретичними знаннями і фрагментами свідомості, що стереотипізовані;
- формування і розвиток здатності прогнозувати поведінку інших людей, передбачати наслідки взаємних впливів.

Т-групи і групи тренінгу сенситивності вирішували переважно комунікативні завдання, звертаючись при цьому до особи учасників тренінгу і створюючи умови для усвідомлення особових проблем, що безперечно є принциповою відзнакою від індивідуальних тренувань і поведінкових груп орієнтованих на зміни переважно на рівні суб'єкта діяльності.

У кінці 60-х – початку 70-х років Т-групи і групи сенситивності набули широкого розповсюдження в умовах організацій. Основною метою їх використання було залагоджування конфліктних ситуацій в робочих групах, а також оптимізація стосунків робітників і службовців. У 1964 році вийшла збірка, що підсумовує досвід 17 - річного розвитку Т-груп. У ній були узагальнені чотири основні проблеми: професіоналізація тренерів, модифікація методу Т-груп, розширене використання лабораторного методу в не лабораторних умовах, зростання досліджень і розвиток теорії.

Практичні результати вживання Т-груп і тренінгу сенситивності показали лаву обмежень їх використання у зв'язку з переоцінкою можливостей методу і методичними промахами ведучих. У даний час Т-групи в умовах організацій використовуються рідше і ізбирательней і є одним з напрямів підходу, що отримав назву "Організаційний розвиток". Основу організаційного розвитку

складають модель дослідницьких втручань і опора на навчання, засноване на спільному досвіді його учасників. Традиційна Т-група витісняється вживанням тренінгових методів, що позначаються як тренінг формування (побудови) команди. Метою тренінгу побудови команди є насамперед ефективні зміни в соціальних системах і їх елементах, а не тільки в конкретних професіоналах.

У 80-і роки практика Т-груп в професійному тренінгу знайшла найбільше вживання в тренінгу вчителів і адміністраторів.

Другим напрямом в груповій формі тренінгу є тренінг умінь. У основі більшості програм тренінгу умінь лежать теоретичні уявлення, обґрунтовані психологами поведінкового напрямку.

У 60-і роки виникає те, що спирається на ідеї гуманістичної психології К. Роджерса рух тренінгу життєвих умінь (social-life skills). Тренінг життєвих умінь використовувався в професійній підготовці вчителів, консультантів, менеджерів, військовослужбовців.

У тренінгу життєвих умінь використовуються три основні моделі, що визначають своєрідність підходу до учасників тренінгу.

Перша модель спирається на сім категорій життєвих умінь: вирішення проблем, спілкування, наполегливість, упевненість в собі, критичність мислення, самоврядність і розвиток Я- концепції.

У основі другої моделі знаходяться чотири категорії умінь: міжособове спілкування і взаємини, підтримка здоров'я, розвиток ідентичності, вирішення проблем і ухвалення рішень.

Третя модель включає тренінг емоційного самоконтролю, міжособових стосунків, саморозуміння, фінансового самозахисту, само підтримки і концептуалізації досвіду.

До групового тренінгу спеціальних умінь також відносяться програми, орієнтовані на професійну підготовку фахівців до роботи в особливих умовах, наприклад психологічний тренінг, розроблений після аварії на АЕС «Three Mile Island». Тренінг переслідував цілі підготовки фахівців АЕС до дій в екстремальній

ситуації, формування навиків ухвалення рішень, аналізу прийнятих рішень, досягнення взаєморозуміння, визначення потенційних критичних проблем управління і стимулювання творчої ініціативи при виконанні завдань.

Поряд з підходами, що вже були розглянуті і які розвивалися переважно в США слід виділити досвід групової роботи у Великобританії, накопичений переважно в Тевістокському інституті і що формувався як альтернатива Т-групам. Створена у Великобританії практика S-груп (study-groups) була спрямована на вивчення і розуміння учасниками детермінант і моделей поведінки людини і групи, при цьому значна увага приділялася проблемі влади і авторитету.

У 70-і роки в Лейпцігському і Йенському університетах під керівництвом М. Форверга був розроблений і науково обґрунтований соціально-психологічний тренінг. Теоретичною основою механізмів змін в соціально-психологічному тренінгу М. Форверга стала теорія установки Д. Узнадзе, згідно якої установка розглядалася як найбільш доступна форма зв'язку суб'єкта, що діяв, з навколишнім середовищем. Основними засобами тренінгу виступили ролеві ігри з елементами драматизації, що створюють умови для формування навиків ефективної комунікації. Практичною областю застосування розроблених методів М. Форвергом з'явилася соціально-психологічна підготовка керівників промислового виробництва [19].

Значний досвід соціально-психологічного тренінгу, накопичений М. Форвергом і його учнями, представлений в п'яти основних типах тренінгу, до яких відносилися:

1. Групи, направлені на засвоєння необхідних для конкретної професії моделей соціальної поведінки. Особові проблеми учасників не опрацьовувалися, якщо вони не були безпосередньо пов'язані з професійною скрутою або із засвоєнням нової моделі поведінки. Основою змін виступала корекція когнітивних структур, відповідальних за регуляцію поведінки. Від ведучого була потрібна спеціалізація в області психології праці і соціальної психології,

хороше знання професії тренуваних, допускалася тільки добровільна участь в тренінгу. По організації роботи цей тип тренінгу відносився до найбільш гнучких, ефект не піддавався повному контролю, але створював передумови для ефективного професійного спілкування і кращої орієнтації в соціально-психологічних аспектах професійної діяльності. Проведення соціально-психологічного тренінгу цього типу практикувалося на промислових підприємствах ГДР, в центрі підвищення кваліфікації керівних працівників хімічної промисловості у Варшаві.

2. Групи, направлені на розвиток окремих психологічних якостей особи, необхідних в професійній діяльності, підготовку до управління груповою динамікою, вирішення приватних психопрофілактичних завдань засобами аутогенного тренування. У цьому типові тренінгу застосовується направлене стимулювання групової динаміки, зростає активність тренуваних і емоційність підкріплення необхідних моделей поведінки. Від ведучого була потрібна підготовка в області психотерапії і індивідуальної психодіагностики. Допускався організоване направлення на тренінг за рішенням адміністрації, але віддавалася перевага добровільної участі. Посилилися вимоги по тимчасовій організації тренінгу, який почав проводитися безперервно в течії 4-5 днів. Х. Міккин підкреслює, що даний тип тренінгу розроблявся більш висококваліфікованими практиками і відносно менше пов'язаний з науковими дослідженнями.

3. Основними цілями тренінгу стають психогігієна і психопрофілактика, від ведучого вимагається підготовка по клінічній психології і психотерапії. Групи формувалися виключно добровільно з врахуванням медичних свідчень з числа керівників, у яких був встановлений підвищений ризик по відношенню до психогенних і психічних захворювань. Часовий режим строго не регламентувався.

4. Провідною метою стає розвиток соціальної компетентності в спілкуванні, орієнтації в самому собі, партнерові і соціальній ситуації, професійні проблеми

зачіпалися тільки в разі їх тісного зв'язку з особовими особливостями учасників тренінгу. Тренінг проводився переважно з високопоставленими керівниками.

5. Мета тренінгу п'ятого типу – розвиток соціальної компетентності для роботи в особливо складних ситуаціях міжособового спілкування і часткове формування нових цілей життя. Тривалість тренінгу займає декілька циклів по 8-10 днів кожен з річним інтервалом. Цей тренінг застосовувався в ГДР тільки для підвищення кваліфікації психотерапевтів, лікарів, психологів-консультантів, тренерів [11].

Таким чином, історія використання тренінгу в психологічному забезпеченні професійної діяльності свідчить про поступове зростання місця і ролі тренінгу.

Перші науково обґрунтовані індивідуальні форми тренінгу з'являються на початку XX століття як засіб подолання обмежень, що накладаються на результати навчання теоретичними знаннями, і "безпечного" придбання трудових навиків.

У даний час існує значна кількість методичних різновидів психічної саморегуляції, які успішно застосовуються в різних професійних групах. Найбільш відомими з них є: аутогенне тренування, психом'язове, ідеомоторне та ідеаторне тренування.

Під аутогенним тренуванням прийнято розуміти сукупність методів опанування різними способами управління психічними і соматовегетативними функціями організму. До поширених модифікацій АТ відноситься "активне самонавіяння", психогігієнічна саморегуляція, психорегулююче тренування.

У цілому вживання АТ в різних професійних групах можна розділити на два класи: модифікації спільної дії, вужчі, професійно орієнтовані прийоми психічного самовпливу.

Перший клас має переважно психогігієнічну дію і переслідує цілі спільного підвищення працездатності. Другий клас модифікацій АТ призначений для вирішення вузькопрактичних завдань в рамках окремих професій і різних видів діяльності.

## Література

1. Алексеев А.В. О применении психорегулирующей аутотренировки в спортивной практике // Материалы научной сессии ВНИИ физической культуры за 1966 г. – М., 1967. – С. 83-87.
2. Алексеев А.В. Психомышечная тренировка. Руководство по психотерапии / Под ред.. В.Е. Рожнова. – 3-е изд., доп. и перераб. – Т.: Медицина, 1985. – С. 119-125.
3. Беляев Г.С., Лобзин В.С, Копылова И.А. Психогигиеническая саморегуляция. – Л., 1977. – 28 с.
4. Берн Э. Трансакционный анализ и психотерапия. – Спб.: Братство, 1992. – 224 с.
5. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. – Л., 1985. – 167с.
6. Кандиба Д.В., Кандиба В.М. Управляемый медитативный аутотренинг. – М.: Медицина, 1990. – 200 с.
7. Линдеман Х. Аутогенная тренировка: Путь к восстановлению здоров'я и работоспособности / Пер. с нем. – 2-е изд. – М.: Фізкультура и спорт, 1985. – 133 с.
8. Лобзин В.С, Решетников М.М. Аутогенная тренировка: (Справочное пособие для врачей). – Л.: Медицина, 1986. – 280 с.
9. Ломов Б.Ф., Сурков Е.П. Антиципация в структуре деятельности. – М.: Наука, 1980. – 279 с.
10. Мансуров Р.М., Польшин А.К. Использование методики психофизиологического контура с обратной связью в сложных видах операторской деятельности // Проблемы инженерной психологии: Материалы VII Всесоюзной конференции по инженерной психологии. – Л., 1990. – С.112.
11. Миккин Х., Эрме И. Измерение эффекта видеотренинга методом

Люшера // Педагогический процесс и формирование социального образа жизни: Тезисы. – Таллин : Изд-во ТПедИ, 1981. – С.33-36.

12.Никитин Б.П. Развивающие игры: 2-е изд. – М.: Педагогика, 1985. – 120 с.

13.Никифоров Г.С. Психологические вопросы тренажерной подготовки // Вестник Ленинградского Университета. Сер.6. – 1989. – №3. – С.50-59.

14.Платонов К.К. Психологические вопросы теории тренажеров // Вопросы психологии. 1961. – №4. – С. 18-32.

15.Попов А.Г., Беляев Г.С., Лобзин В.С., Копылова И.А. Теория и практика аутогенной тренировки. – М., 1980.

16.Ромен А.С. Самовнушение и его влияние на организм человека. – Алма-Ата. 1970. – 199 с.

17.Свядош А.М., Ромен А.С. Применение аутогенной тренировки в психотерапевтической практике. – Караганда, 1966. – 16 с.

18.Філатов А.Т. Аутогенная тренировка. – К.: «Здоров'я», 1979. – 148 с.

19.Vorweg M. Sozialpsychologisches Verhaltenstraining. In: H.Hiebsch 6 M. Vorweg (Hsg.) Sociapsychologie. Berlin: DVW, 1980, с. 199-212.

In the article the exposed history of becoming of training. It is shown that the variety of pictures of training testifies to influence of scientific and technical progress on forms and methods of studies of personnel. The individual forms of the professional training are directed on saving and update of capacity of specialists, preparation of their psyche, to work in the specific or extreme terms of professional activity.

Training, trainers, programmable instructions, games, аутогенне training (modifications of the аутогенного training are «active auto-suggestion», психогігієнічна self-regulation, психоперегляюче training), ідеомоторне and ідеаторне training, психотехнічні exercises and games.

В статъе раскрыта история становления тренинга. Показано, что



многообразие представлений о тренинге свидетельствует о влиянии научно-технического прогресса на формы и методы учебы персонала. Индивидуальные формы профессионального тренинга направлены на сохранение и обновление работоспособности специалистов, подготовку их психики к работе в специфических или экстремальных условиях профессиональной деятельности.

Тренинг, тренажеры, программируемые инструкции, игры, аутогенная тренировка (модификации аутогенной тренировки — «активное самовнушение», психогигиеническая саморегуляция, психорегулирующая тренировка), идеомоторная и идеаторная тренировка, психотехнические упражнения и игры.